

## PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR DI MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA

Haedar<sup>1</sup>, Muh. Ikbal<sup>2</sup>, Gunair<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo  
<sup>2,3)</sup> Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

Metode yang digunakan adalah metode analistis regresi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan.

Hasil analisis regresi linier sederhana penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba dengan nilai koefisiensi korelasi pada output SPSS sebesar 0,889.

Dengan hasil analisa yang telah dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.

**Kata Kunci:** Insentif kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapat-kan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka

mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang

kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumberdaya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Sebab kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem

pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena ada hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik baik secara individu maupun kelompok.

## **BAHAN DAN METODE**

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara sebanyak 24 karyawan dan populasinya kurang dari 100, yaitu hanya 24 karyawan maka peneliti mengambil seluruh populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumen, adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja
- X : Variabel insentif
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- e : variabel lain yang tidak diteliti

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dengan menguji regresi sederhana yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier sederhana.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 20.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil

analisis regresi linier sederhana adalah signifikan. Artinya variabel insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan melihat pada probabilitasnya, dapat juga diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitas > 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Melalui program *SPSS 20.0 for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh di bawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS 20.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel insentif (X) adalah sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi t < signifikansi  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*, maka diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut:

#### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1.946			
Insentif (X)	0.881	71747	0.000	Signifikan
R		= 0.899		
Adjusted R Square		= 0.776		
F hitung Sign. F		= 60.014		
$\alpha$		= 0.000 <sup>b</sup>		
		= 0.05		

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel insentif (X) erhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh Adjusted R Square yaitu sebesar 0,776 atau 77,6%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77,6% sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.946 + 0,881X$$

Kemudian dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

- 1) Nilai a (konstan) sebesar 1.946 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel insentif ( $X = 0$ ), maka kinerja karyawan sebesar sebesar 1.946. Dalam arti kata kinerja karyawan sebesar 1.946 sebelum atau tanpa adanya variabel insentif.
- 2) Apabila diasumsikan bahwa variabel insentif (X) adalah konstan maka setiap kenaikan pemberian insentif (X) sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,881 atau 88,1%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,881 satuan atau 88,1%.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana di atas disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu

insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila insentif mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### Pembahasan

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan mempunyai peran yang penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja kerja akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 20,0 didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 1.946 + 0,881X$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai a =1.946, artinya apabila tidak ada insentif atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1.946..
2. Nilai b = 0,881, artinya setiap kenaikan insentif sebesar 1 satuan atau 1% saja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,881 atau 88,1%.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual, uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara serempak.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

**Hasil analisis regresi secara simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.880	1	50.880	60.014	.000 <sup>b</sup>
Residual	13.565	16	.848		
Total	64.444	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif

dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 60.014 dengan signifikansi 0,000<sup>b</sup>. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square* seperti pada tabel berikut:

**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.776	.92076	.790	60.014	1

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Hasil perhitungan regresi linier sederhana diketahui bahwa hubungan antara variabel insentif

dengan kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba adalah sangat kuat yaitu  $R = 0,889$ .

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,776. Hal ini berarti 77,6% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif, sedangkan sisanya sebesar 22,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa selama ini pihak PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba telah melaksanakan program insentif dengan cukup baik. Sehingga dengan adanya penerapan program insentif yang cukup baik tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan melalui analisis statistik bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

1) Jenis-jenis insentif yang diberikan pada karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba adalah insentif materil dalam bentuk uang yang terdiri dari pemberian bonus dan pesangon serta dalam bentuk jaminan sosial yang terdiri dari ijin sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan biaya pengobatan. Selain itu perusahaan juga memberikan insentif non materil dalam bentuk penghargaan yang berupa pujian, promosi atau kenaikan jabatan, tanda jasa atau medali dan ucapan terima kasih serta dalam bentuk keadaan pekerjaan yang terdiri dari ruang kerja dan jam kerja.

2) Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana, terbukti bahwa variabel insentif materil (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi  $F < \text{signifikansi } \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dapat diinterpretasikan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Nilai a (konstanta) memberikan nilai sebesar 1.946 artinya apabila tidak ada variabel insentif (X) atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1.946.

4) Nilai b (koefisien insenti) sebesar 0.881, artinya bahwa setiap kenaikan pemberian insentif sebesar satu satuan atau 1% saja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.881 atau 88.1%.

5) Hasil perhitungan regresi linier sederhana diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0.889, ini menunjukkan bahwa hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba adalah sangat erat.

6) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) memberikan nilai sebesar 0.776, berarti 77,6% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif, sedangkan sisanya sebesar 22,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar Teguh, Rosida. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 2 Penerbit Graha Ilmu Bandung.
- Dessler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta: Penerbit Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gunawan, 2004. *Seri Hukum Bisnis dan Kepailitan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pangabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nitisemito, Alex.A.2000. *Manajemen Personalia, Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Edisi 9. Jakarta :Salemba Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.